

EMPLOYEE STRESS SETTLEMENT PROGRAM MANAGEMENT IN THE PERSPECTIVE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Asriani

STIA Al Gazali Barru
asriani@algazali.ac.id

ABSTRACT

This article discusses employee work stress management programs in the perspective of human resource management related to the real behaviors displayed by everyone as work performance generated by employees in accordance with their role in the agency. Employee performance is a very important thing in the efforts of agencies to achieve goals. The method used by researchers is to conduct a literature study, a literature study is an activity to collect information relevant to the topic or problem that is the object of research. Such information can be obtained from books, thesis scientific papers, dissertations, encyclopedias, the internet, and other sources. By conducting a literature study, researchers can utilize all the information and thoughts relevant to the research theme. The research results show that there are Several ways are taken to overcome this, namely through a program of handling stress that can be offered on a broad basis to the company. some programs focus on certain problems.

Keywords: *Stress, employees, resources, resources*

Program Penanggulangan Setres Stres Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang program penanggulangan setres kerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. metode yang digunakan peneliti adalah dengan melakukan studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan tema penelitian. hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa cara yang dilakukan untuk mengatasinya yakni dengan program penanggulangan setres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. beberapa program memusatkan perhatian pada masalah- masalah tertentu.

Kata kunci: Stres, karyawan, sumber, daya

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara

kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat lebih berkembang. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang

dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional yang dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, pemberian kompensasi, dan pengembangan karyawan, maka tidaklah wajar jika pegawai yang memiliki potensi tinggi tetapi tidak mampu berprestasi. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan tidak cocok atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan nyaman bagi dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mengharuskan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Kinerja karyawan dipengaruhi

oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik, Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxieti*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai veitzal, 2008: 999)

Pengertian Stres Kerja

Mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan

pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2006: 103).

Handoko (2001:200), Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dinamik yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Pada akhirnya, Pada diri para karyawan dapat berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Wardoyo (2008:346) menyatakan bahwa stres kerja ialah merupakan “tekanan” yang didapatkan secara tidak sengaja, atau “pembebanan” yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Beehr dan Franz (2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Menurut Pandji Anoraga (2001:108),

stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Robbins, 2006 :101)

Selanjutnya Schuler di dalam Handoko (2001:56) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota organisasi/ karyawan).

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup

yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan studi kepustakaan, studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya yang membahas tentang “Program Penanggulangan Stres Stres Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia”

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Cara Mengelola Stres kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat

kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun ada beberapa cara yang dilakukan untuk mengatasinya yakni dengan program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah-masalah tertentu (Rivai veitzal, 2010 hal 36)

a. Program Klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut:

- Diagnosis
- Pengobatan
- Penyaringan
- Pencegahan.

b. Program Keorganisasian

Program Keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan

dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penanggulangan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat dilakukan untuk mengatasi stress. Termasuk dalam daftar program semacam itu ialah manajemen berdasarkan sasaran, program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi.

Penanggulangan secara mandiri

- Tenang, ambil napas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri
- Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahannya, apa yang membuat diri resah
- Buat keseimbangan, stress muncul karena terlalu focus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga lebih efektif dan akan membuat kembali segar
- Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stress yang dialami di tempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu dan rutinitas sehingga peluang stres akan mengecil.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu, Kinerja diartikan sebagai : Hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nawawi, H. Hadari, yang dimaksud dengan kinerja adalah: Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Menurut Rivai veitsal (2004:309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Cara – Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993:46) Cara – Cara untuk meningkatkan kerja, antara lain:

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik – tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya attributional dikenali dan difahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

D. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan analisa yang telah di kemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun ada beberapa cara yang dilakukan untuk mengatasinya yakni dengan program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah- masalah tertentu
- Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya: Jakarta
- Beehr dan Franz, 2002. *Human Resource Management: Strategies For Managing a Diverse And Global Workforce* Fort Worth: The Dryden Press
- Davis, 2002. *Sistem Manajemen Konflik*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Handoko,T.Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Trigenda: Bandung
- Ranupandojo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung: Jakarta
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Karyawan)*, Gunung Agung: Bandung
- Sedarmayanti, 2000. *Langkah Praktis Meredakan Emosi dan Stres*, Putra Pelajar : Surabaya
- Timpe, 1993. *Manajemen Konflik*, Sinar Bumi Aksara: Jakarta
- Rivai Veitzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Revisi. Rajawali Pers : Jakarta
- Wardoyo, 2008. *Pengertian Stress Kerja*, ([Http:wodpress.co.id](http://wodpress.co.id))
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Humanika: